

05

Chapter 建構幸福職場

重要性

人才為企業之本，員工是事業夥伴及公司資產，有健康、快樂的員工，才能為公司帶來生產力與競爭力。面對全球化、數位化及多元化競爭時代，本公司除將面對業務轉型挑戰，人力體系也將因戰後嬰兒潮退休期來臨而產生結構性改變，為避免對經營產生衝擊，透過公平、公正、公開之甄試制度，為公司注入年輕、高素質人員，用以活化人力、降低平均年齡及用人費成本，並改善人力斷層及人員老化等問題，以利經營人才培育，厚實公司接班梯隊，強化公司人力資本，並建立尊重人權意識與文化及良好職場環境，保障員工人權，構築堅實信任關係，以引領持續成長及永續經營。

永續管理

政策

- 加強人才招聘、培育與人力運用，以因應業務發展需求增進工作效能
- 尊重生命，關懷健康
- 交通安全第一

有效性評量機制

- 員工平時及年度考核制度
- 勞資會議
- 業會合作協調會報
- 職業安全衛生委員會議
- 交通部性別平等計畫

管理程序

- 勞動基準法
- 性別平等工作法
- 就業服務法
- 職業安全衛生法
- 國營事業員額合理化管理作業規定
- 中華郵政工會簽訂團體協約
- 薪資與升遷制度
- 新進人員夥伴制度
- 中華郵政股份有限公司人員退休撫卹辦法
- 中華郵政股份有限公司員工訓練要點
- 郵政訓練所訓練作業注意事項

- 郵政訓練所網路教育訓練實施要點
- 員工年度訓練計畫
- ISO 45001 職業安全衛生管理系統
- 性騷擾防治申訴調查處理要點

預防或補救措施

- 員工權益：為促進勞資和諧，依法令請工會推派代表並定期召開勞資會議，另為照顧員工權益，疏通員工意見管道，設置員工困難事項處理委員會
- 性騷擾：訂有「性騷擾防治申訴調查處理要點」，設有性騷擾申訴調查委員會，負責處理性騷擾申訴調

包含的重大主題

- 勞雇關係 (GRI 401)
- 勞資關係 (GRI 402)
- 職業安全衛生 (GRI 403)
- 訓練與教育 (GRI 404)
- 性別平等策略 (自訂主題)

對應之 SDGs



衝擊描述

良好之勞雇與勞資關係及職場環境可增進員工向心力，提升產值；員工亦需具備專業知識與能力，確保業務執行安全，否則可能影響客戶權益。依業務性質，人員可能因公發生交通事故而造成損失，若能降低發生，除可提高人力資源利用率外，亦可減少撫卹金及車輛維修等費用，影響經濟與社會占比較高。

2024 年行動績效

- 員工協助方案專業諮詢服務 **241 案**
- 團體協約涵蓋總員工數 **99.98%**
- 失能傷害頻率 (FR) **9.99**
- 郵用車輛交通事故較前一年**降低 4.464%**
- 郵政業務相關專業人才培訓 **1,404 人次**
- 員工專業知能及業務技能訓練 (實體訓練) **31 萬 3,699 小時**
- 數位學習教育訓練 **64 萬 4,051.5 小時**
- 數位課程建置科目數較目標超前 **23.33%**
- 製作性平政策宣導海報 **1 款**

5.1 人員管理

因應本公司人力結構及組織環境變遷，並配合業務轉型需要，針對人力「選」、「用」、「育」、「留」各方面發展精實管理，尋求人力合理配置，同時注重員工福利及溝通，維繫良好勞雇關係，穩固公司優秀人力，以達企業永續經營。



即時補充人力 促進組織活化

為補充缺乏之基層人力，並加強人力運用及注入新血，以改善公司人力老化等問題，強化公司經營體質，降低用人費用。



合理人員配置 活化人力運用

依業務所需合理分配各單位員額，並定期辦理人力盤點，檢視各單位人力運用情形，以達職務合理設置，避免勞逸不均情形。



促進新陳代謝 落實經驗傳承

依離退職缺辦理招考，辦理各階層主管培訓，以儲備優秀主管人才。



培育優秀人才 鼓勵觀摩學習

訂定年度訓練計畫，依計畫辦理各項專業技術訓練課程，並辦理國內外研習、觀摩及開會等交流活動，汲取外界管理、技術及實務經驗。



重視勞資溝通 關懷員工身心健康

提供多元勞資溝通管道，與中華郵政工會維持和諧之業會關係；並關懷員工生理及心理健康，每年度辦理員工協助方案專業諮詢服務（包含個案諮商、團體諮商及專題講座），亦提供各項福利措施，依法辦理員工退休權益事項。



落實保障身心障礙者 就業權益

為提升身心障礙者勞動參與率，並符合法定進用人數比率3%，本公司、各等郵局及臺北郵件處理中心均按月足額進用身心障礙人員，以增加身心障礙者就業機會。

人員組成

本公司進用人員皆為編制內員工（均為本國籍且永久聘僱），並分為轉調人員（具公務員身分）、職階人員及約僱人員3類，近年來隨著人員離退及積極進用新進人員，目前職階人員已成為本公司員工主力。截至2024年底員工總數25,374人（其中董事長、總經理、機要人員3人；轉調人員6,195人；職階人員17,178人；約僱人員1,998人），較2023年減少258人，此外員工平均年齡45.3歲，與上年度2023年底平均年齡45.3歲相同，顯示近年工作環境及福利制度漸佳，31歲至49歲員工留任意願有逐年增加之趨勢。

轉調人員

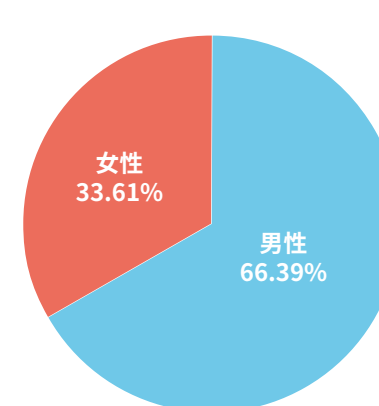
係指「中華郵政股份有限公司設置條例」施行前之交通部郵政總局及其所屬機構具「交通事業人員任用條例」所定資位人員及郵務差、郵務工、機匠等非資位人員。

職階人員

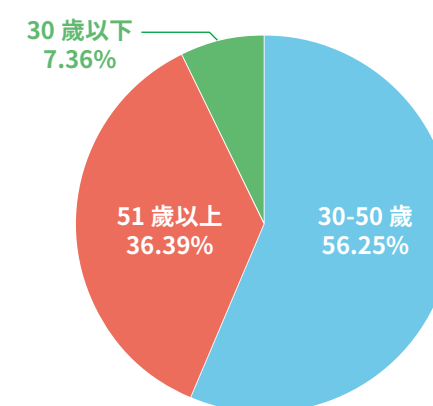
係指本公司職階人員管理要點第三點各款規定之人員，如本公司成立後進用之人員…等。

約僱人員

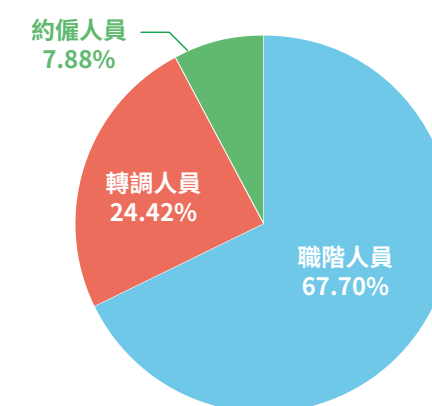
係指依本公司約僱人員僱用要點僱用之人員。



2024 年各性別員工占比



2024 年各年齡層員工占比

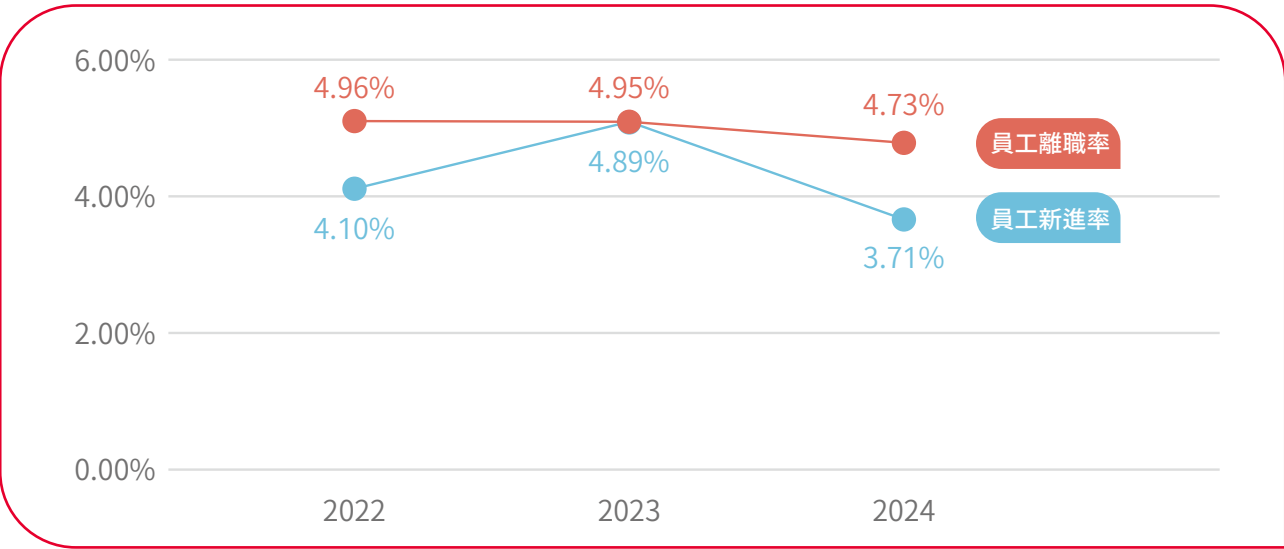


2024 年員工僱用類別占比

人員流動

本公司依據郵政事業四年 (2021 年至 2024 年) 建設計畫，逐年進行人力盤點 (包含人員結構、員工工作性質 / 專長、年齡、及未來 5 年退離人數等分析)，同時配合交通部「國營事業員額合理化管理作業規定」每 2 年辦理 1 次員額評鑑，適時招募新進人員遞補人力缺口，更新人員結構，促進新陳代謝，奠定厚實人力基礎。若遇營運重大變化需調整員工人數時，轉調人員將依據「中華郵政股份有限公司辦理轉調人員資遣實施要點」辦理，職階人員則依據「中華郵政股份有限公司職階人員退休撫卹及資遣要點」及「勞動基準法」之預告期規定辦理。

中華郵政歷年新進率與離職率變化



自 2003 年 1 月 1 日由郵政總局改制為股份有限公司後，公司可針對業務需求，依照一般就業市場行情，及時進用適當人才，新進人員雖不再具有公務員身分，但員工升遷、派職、待遇、福利、績效考核等，均依實際工作表現為量度，在靈活、彈性、有激勵效果的薪給及獎金制度下，其任事心態必會有所改善，郵政經營也將會有一番新景象。本公司 2024 年進用 941 人，其中男性 644 人，女性 297 人，新進人員以男性占多數。

為促進社會平等，建立友善社會環境，對就業市場位處相對弱勢之原住民及身心障礙者，提供穩定工作機會，以分擔國家照護弱勢族群就業義務，促進原住民及身心障礙者就業，保障渠等工作權及經濟生活，並達安定社會秩序。爰每年度均依「原住民族工作權保障法」第 4、第 5 條規定及「身心障礙者權益保障法」第 38 條規定，足額進用原住民及身心障礙人員，以保障弱勢及相關族群平等就業機會。本公司 2024 年進用具有就業能力之身心障礙者人數占員工總人數約 3.34%（依法應進用身心障礙者 761 人，已進用 843 人，超額進用 97 人）；另本公司 2024 年度依法應進用原住民人數占員工總人數不得低於 1%，依法應進用原住民 54 人，已進用 292 人，超額進用 238 人。

招募與留任

本公司擁有完善之薪資、福利制度，歷年對外招考新進人員，均依「勞基法」、「性別平等工作法」及「就業服務法」等規定辦理相關作業，未有性別限制或待遇差別，人員類別、薪級、職務相同者，基本薪資一致 (皆為 1：1)，而為拉近公司內部轉調、職階與約僱 3 類人員之間的福利差異，約僱人員比照轉調人員現行制度，陸續實施得依需求請調服務單位、增給婚假給假天數、發給特別休假補助費等多項措施，以留住人才、強化員工整體向心力。

為提供員工完善福利，本公司設有「財團法人中華民國郵政職工福利委員會」、「郵政職工體育委員會」，負責辦理員工相關福利業務，包括優於勞基法之請假制度、子女教育補助金、結婚 / 生育 / 職工喪葬 / 職工眷屬喪葬互助金、四節贈品代金、歲末聯誼晚會、體育文康活動、職工團體傷害保險及定期壽險等，另因疫情嚴峻，職工福利會亦為每位職工投保團體防疫綜合保險。

中華郵政員工福利

項目	內容
子女教育補助金	國中、國小採取定額補助，高中以上院校 (不含研究所) 學雜費減免。2024 年上學期子女教育補助金申請人數為 8,470 人。
結婚互助金	職工結婚每人補助，夫妻皆為郵政員工均可申領。2024 年結婚互助金申請人數為 427 人。
生育互助金	職工或配偶生育補助，夫妻皆為郵政員工擇一方申領。2024 年生育互助金申請人數為 504 人。
職工喪葬互助金	職工死亡補助
職工眷屬喪葬互助金	職工之父母、配偶、子女死亡補助。2024 年職工眷屬喪葬互助金申請人數為 808 人。
四節贈品代金	春節、端午節、中秋節及勞動節發放。
體育小組活動	郵政員工運動大會、體育競賽、體育文康活動。
職工團體傷害保險及定期壽險	基於照顧、關懷職工之意，提供職工多一份保障。
職業駕照駕駛之相關補助	補助駕駛考試費用、體檢費用。
提供郵務士相關配備	購置太陽眼鏡、雨衣及制服配發給各外勤人員。



2024 年員工體育競賽活動



2024 年歲末聯誼晚會

本公司訂有員工申請留職停薪辦理要點，規範員工申請留職停薪事宜，依該要點規定，員工申請育嬰留職停薪最長期間為 3 年，優於性別平等工作法規定育嬰留職停薪 2 年之期限。2024 年共 574 位同仁申請育嬰留職停薪，復職率約 98.32%，留任率約 98.68%。

員工退休規劃

本公司於 2003 年改制後，員工按身分及進用日期不同，對應不同之退休、資遣及撫卹規定，其中適用「中華郵政股份有限公司非資位現職人員退休撫卹辦法」及「勞動基準法」退休人員，其退休金由本公司按月提撥之勞工退休準備金專戶支應；適用「勞工退休金條例」者，則由本公司每月提繳月提繳工資之 6% 至勞工退休金個人專戶，另勞工個人也可以選擇提繳月提繳工資之 1% — 6% 至專戶，或選擇不提繳。

公務員兼具 勞工身分人員 (資位人員)

依據郵電事業人員退休撫卹條例辦理退休。

純勞工身分人員

1. 非資位人員 (差工)：依據本公司非資位現職人員退休撫卹辦法、勞動基準法或勞工退休金條例辦理退休。
2. 職階及約僱人員：依進用日期不同分別適用勞動基準法或勞工退休金條例給與退休。

鑒於公司陸續屆齡及核定 (自請) 退休人員眾多，每年上下半年均於總公司及北、中、南 3 處訓練教室辦理「退休人員生涯規劃研習班」，提供資源協助其規劃退休生活，課程內容包含飲食養生、志工與社會服務、銀髮族健康管理、終身學習、心靈轉圓、退休金管理、郵政退休人員協進會簡介及郵館介紹等，有意願參加者可自由報名參訓。2024 年度辦理「退休人員生涯規劃研習班」共計 8 梯次，訓練人數計 386 人次。

每年依「中華郵政股份有限公司對民間團體及個人補 (捐) 助處理原則」補助中華郵政退休人員協進會辦理相關活動，另依本公司退休員工及員工遺族照護實施事項，針對退休人員發放退休紀念品，並就符合相關條件之退休人員發放三節慰問金。



2024 年辦理退休人員生涯規劃研習班照片



5.2 員工照護

本公司深知面對越趨複雜之競爭環境，與員工攜手成長才是永續經營關鍵，因此除了辦理各項訓練，協助員工適應新形態業務，同時建立職場多元包容文化，使人才對組織產生認同感與歸屬感，並得以在友善、包容的工作環境中持續茁壯，與公司一同邁向創新轉型之路。

本公司是個擁有 2 萬 5 千多名員工的大家庭，為促進彼此互信與理解，持續推動勞資溝通、辦理員工協助方案及人權教育，並啟用新進人員夥伴制度，幫助新人快速適應工作環境，以降低流動率，維持組織穩定。

人權友善職場

本公司尚未建立人權政策明確規範，惟實務上已踐行人權精神，依職業安全衛生法第 6 條第 2 項規定，參考勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」，訂定「中華郵政股份有限公司執行職務遭受不法侵害預防計畫」，並據以執行。總公司及各等郵局（臺北郵件處理中心）應設置職場不法侵害預防及處理小組，負責職場不法侵害事件之預防、處理及執行成效評估與擬定改善措施，並設置專線（02-23921310#2110）及傳真（02-23964884），保障員工對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，惟發生 23 件職場霸凌相關事件：已結案 17 件（撤回 1 件，不成立 11 件，成立 5 件），未結案 6 件（調查處理中 6 件）。

另設置性別平等工作小組推動本公司性別平等業務，由督導人力資源處之副總經理擔任召集人，委員中至少含 2 名外聘專家、學者，其中各性別委員比例不得少於三分之一，原則上每 4 個月召開會議一次。每年均安排員工參與人權、性別主流化、及職場性騷擾與不法侵害之防治等相關課程（包含實體或數位訓練），外包保全人員亦須接受保全法規定之訓練，致力營造無性別歧視之環境。

性別平等工作小組任務內容

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1 性別平等業務之提供諮詢及指導事項。 | 3 性別平等觀念宣導及推動事宜。 |
| 2 落實現職人員之推動性別主流化相關事項。 | 4 其他性別平等促進事宜。 |

依據性騷擾防治法及性別平等工作法，訂定性騷擾防治申訴調查處理要點及成立性騷擾申訴調查委員會，負責處理性騷擾申訴調查案件，並設置專線（02-23969549）、傳真（02-23969103）及電子信箱（psn01@mail.post.gov.tw）等申訴及諮詢管道，針對性騷擾事件採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，維護員工權益及隱私。

2024 年無發生使用童工、強迫勞動與涉及侵害原住民權利事件，且優於法律進用原住民員工（惟發生 11 件性騷擾相關事件均已結案：撤回 1 件，不成立 6 件，成立 4 件）。



2024 年人權相關教育課程照片



2024 年員工身心健康專題講座照片

除了保障員工人權，亦關心外包工作者之基本權益，所有勞務採購、資訊服務及郵務勞務承攬契約，均依行政院公共工程委員會之採購契約範本製作，明定供應商須遵守勞基法相關規範，如有違反政府採購法第 101 條各款規定，將依其規定辦理。

勞資溝通與關懷

本公司相當重視員工生理及心理健康，為即時聽取員工意見及心聲，每 3 個月舉辦勞資會議 1 次，且每年度辦理員工協助方案專業諮詢服務至少 50 案，包含個案諮商、團體諮商及專題講座。2024 年辦理個案諮商 133 案、團體諮商 1 場次、相關專題講座 107 場次，共計 241 案。另一方面，特訂定「中華郵政股份有限公司外勤人員申請暫派內勤工作審核要點」，以期公平、公正處理並體恤年老體弱或傷病且擔任投遞收攬郵件工作已滿 5 年之外勤人員，如確不能勝任外勤工作而仍能勝任內勤工作，遇有缺額時，得經確實查證審核後，准暫予調整為內勤工作。

本公司與中華郵政工會長年維持和諧關係，每年辦理 1 次業會合作協調會報，雙方以理性、和平方式達成提升員工權益之共識，並已於 2017 年簽署團體協約，報經勞動部同意備查後開始實施，其中共計 14 條與員工健康與安全相關之議題，占團體協約 28%。2024 年團體協約所涵蓋之總員工數百分比為 99.98%，未涵蓋之部分為本公司副業務（技術）長及經營職以上人員視為資方，未加入工會。

推動職場托育教保中心

鼓勵女性投入職場，期待她們能在工作中自立自信，並充分發揮其特質及專業，截至 2024 年底，整體女性員工占比為 33.61%，其中高階主管（處長以上）女性達 63.16%，董事會成員中女性董事及監察人數占比則為 44.44%。身為國營事業，亦積極配合政府大力推動「0-6 歲國家一起養」政策，辦理各項員工幼教托育服務，致力減輕年輕員工養育子女之負荷，並於 2023 年辦理「員工子女托育服務調查」，進一步瞭解員工子女托育需求。

由於肩負郵政普及化服務之政策任務，本公司 1,295 間支局及管理機構遍布全國各地，使得員工工作地點分散，致提供職場托育服務較為困難，因此透過設置「郵政幼兒園」、「職場教保服務中心」及「特約托育服務」3 項措施，為 100 餘位員工子女提供優惠的幼教服務，未來仍將持續研議推動相關福利，鼓勵年輕同仁「敢婚、願生、樂養」，也讓其年幼子女都能受到最好的照顧。

職場托育措施

郵政幼兒園

於 1962 年成立，時名為「青潭郵政員工托兒所」。後經遷址及組織調整，現名為「財團法人中華民國郵政職工福利委員會附設臺北市私立員工子女幼兒園」，由郵政職工福利委員會協助辦理，並委託外界專業幼教機構經營。持續精進相關具體作為：

- 增加招收名額：幼兒園教學環境與品質深獲家長肯定，招生情形踴躍。
- 持續補助園區修繕及添購設備經費：除免費提供場地、水電供幼兒園使用外，為提供幼兒園學生優質受教環境，多年來持續補助園區修繕及添購設備經費。

職場教保服務中心

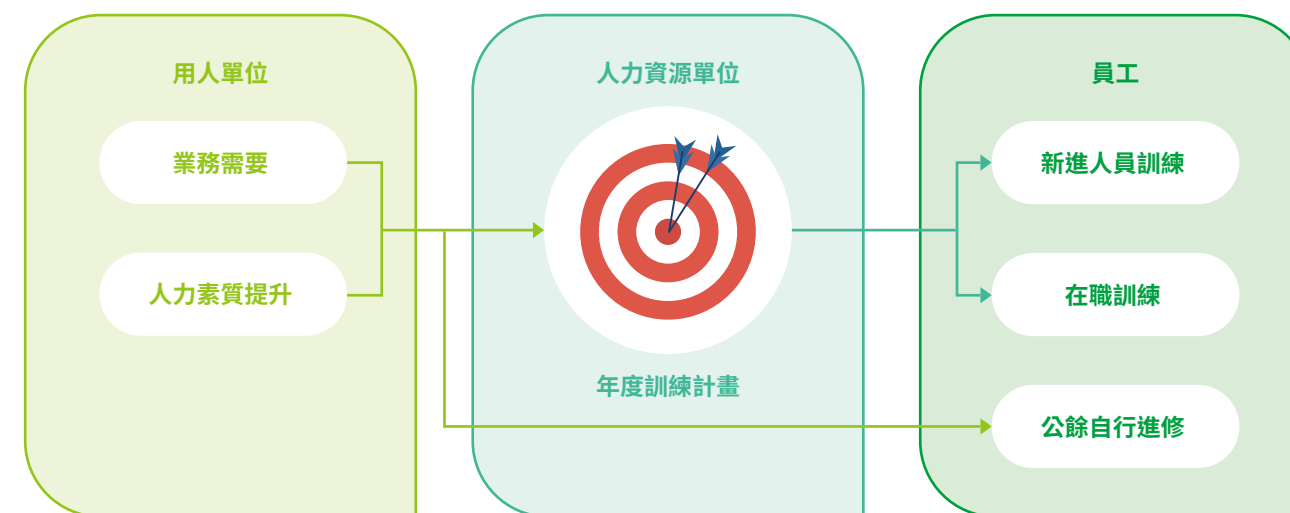
響應政府加強推動設置公共化托育措施，配合設置 7 處職場教保服務中心，設置局包括花蓮吉安仁里郵局、板橋樹林三多郵局、嘉義文化路郵局、高雄林園郵局、羅東南門郵局、竹北光明郵局及桃園龍潭南龍郵局等 7 局；總公司部分另委託職工福利會設立「財團法人中華民國郵政職工福利委員會附設臺北市私立員工子女幼兒園」辦理子女托育服務。



5.3 人才培力

企業永續經營須以「使人力資源能持續創新」為目標，協助員工習得工作相關知識、技能與行為模式，並應用於實際工作中。本公司重視員工培育，已建構完善之人才養成系統，配合公司核心事業發展，依各業務單位專業訓練需求規劃年度訓練計畫，並由人力資源處郵政訓練所及指定開班單位（總公司辦理訓練單位、各等郵局暨臺北郵件處理中心人力資源室）辦理各項教育訓練課程，提升員工業務技能及管理、企劃、行銷、服務等專業能力，同時培植開辦新種業務所需專業人才，以因應資訊時代社會迅速變遷之特性，強化企業競爭力。

中華郵政訓練作業流程圖



為鼓勵員工追求新知，每年舉辦各類專題演講（如數位轉型、大數據、員工協助方案（EAPs）、廉政宣導及性別主流化等），2024 年因應 AI 應用與數位發展等趨勢增加辦理相關訓練，並重新規劃精進主管訓練，強化管理核心能力及學習運用 AI 工具提升工作效率。

此外，公司持續完善「郵政 e 大學」學習機制，並積極推動全員線上學習，亦針對行動學習提供多元資源，充實員工個人發展以及業務與管理知能。2024 年增加辦理與數位發展有關訓練，同時檢討整併相關重複性課程，並為加強員工教育訓練，將「個資保護認知宣導與案例分享」納入每年 4 小時資通安全學程必修課。

統計全年整體員工數位學習時數 64 萬 4,051.5 小時，數位課程建置科目數達 74 個（較目標 60 個科目，超前 23.33%）。

員工教育訓練照片



2024 年新進人員訓練照片



2024 年 11 月中層主管人才培育學程班照片

針對壽險業務員辦理年度訓練，培訓係依「郵政簡易人壽保險業務員管理要點」辦理，並不定期薦報員工參加外界訓練與研習，如「保險合約負債公允價值評價」、「實踐 ESG 永續社會責任之有效內部控制與稽核」、「公平待客原則解析」、「ICS 實務作業與經驗分享」、「重新定義 IFRS 17 績效評估指標」及「民法親屬與繼承」等專業課程，以強化工作效率，提升員工專業度。

項次	課程名稱	梯次	人數
1	郵政壽險師資培訓班	2	73
2	郵政壽險銀星培育計畫	10	542
3	郵政壽險金星培育計畫	3	136
4	郵政壽險核保知能訓練	2	75
5	郵政壽險高齡友善投保研習班	10	546
6	郵政壽險一般主管稽核業務研習班	1	53
7	郵政壽險業務員基本訓練	6	326
8	郵政壽險窗口作業研習班	10	650
9	郵政壽險新星培育計畫	20	900



桃園郵局辦理
壽險新星培育計畫



板橋郵局辦理
安心小額調降投保年齡訓練



臺北郵局辦理
安心小額調降投保年齡訓練

2024 年本公司選拔傑出郵政人員 42 人，獲選交通部模範公務人員 4 人，而為培訓並儲備更多優秀專業菁英及管理人才。另以補助費用方式鼓勵同仁赴大專院校進修學習，或依業務需要指派參加外界訓練、研習與交流（含國內、外及大陸地區），透過多元進修管道，促進員工汲取外界產學知識，深化其專業職能。為增進員工專業知識以提升競爭力，本公司依年度訓練計畫開辦各項業務教育訓練，提升員工企劃、管理、行銷、服務及業務技能；並因應資訊時代社會環境迅速變遷之特性，配合業務單位需求，開設專業訓練課程，培植開辦新種業務所需專業人才，以強化企業競爭力，2024 年專業人才培訓達 1,404 人次；員工赴國內大專院校（含研究所）進修 70 人次，另薦送參加外界訓練 1,042 人次；員工考取專業證照補助報名費 1,715 人次。

多元化職能進修管道

- 1 EMBA 課程
- 2 碩士在職專班
- 3 參加外界專業訓練
- 4 參加外界研討會
- 5 海外地區業務觀摩、參訪、交流或研討
- 6 赴大陸地區業務觀摩、參訪、交流或研討
- 7 參加先進技術專題講座及產學交流媒合會



2024 年接受績效檢核之男女員工百分比為 100%，而對於資遣之員工則依據「中華郵政股份有限公司辦理轉調人員資遣實施要點」、「中華郵政股份有限公司職階人員退休撫卹及資遣要點」及「勞動基準法」等相關規定，按其工作年資發給資遣費，給予適度之協助。

5.4 職業安全衛生

高品質服務必須建立在員工、承攬商、客戶之安全健康基礎之上，本公司職業安全衛生政策為「尊重生命價值，重視人本公義，共創永續發展」，在拓展業務同時，亦專注於打造安全的工作環境，提供健康與舒適的職場，積極透過推動職場健康自主管理，強化人員生理及心理健康，促進身心樂活。

利用職安衛管理系統追蹤公司的虛驚事件通報，並主動鑑別環安衛活動潛在危害，透過風險評估、處置與制定矯正預防措施，以避免職業傷病發生，未來亦持續檢討、優化職安衛各項活動，確保職安衛管理制度健全可行。

為有效鑑別工作場所例行性及非例行性活動，凡所有進入本公司人員（包含承攬商及訪客）與其使用之機械及設備，可能衍生的物理性、化學性、生物性以及人因問題等各類型危害，界定其風險，進行必要之安全衛生風險與機會評估。並依據此風險與機會評估結果，進行有效之風險控制、機會提升，以管制此類危害。同時依相關資訊適時更新，以確保職業安全衛生政策、目標與職業安全衛生風險與機會評估之適切性，並追蹤達成狀況。

工安管理架構與系統

為有效管理員工職業安全與衛生，總公司於 2020 年導入 ISO 45001 管理系統，並成立推動小組，陸續輔導各等郵局建置該系統，除宜蘭、花蓮、臺東及澎湖郵局未達規定人數，2022 年已完成基隆、臺北、板橋、三重、桃園、新竹、苗栗、臺中、彰化、南投、雲林、嘉義、臺南、高雄、屏東等 15 局及臺北郵件處理中心 ISO 45001 管理系統之建置；2024 年委請財團法人安全衛生技術中心辦理 19 個責任中心局、臺北郵件處理中心及總公司內部稽核作業。每年由單位主管指定單位內訓練合格人員，執行危害鑑別及風險評估 1 次，再依照現況擬定適當管理目標。

除臺東郵局及澎湖郵局外，其餘各等郵局及臺北郵件處理中心皆有成立職業安全衛生委員會，每 3 個月至少開會 1 次，且勞工代表占委員人數三分之一以上，負責所轄區域內職安衛相關事務，並辦理員工工作因應與預防災變所必要之教育，全體員工均已於 2020 至 2022 年間分批完成勞工安全衛生在職訓練，符合職業安全衛生法要求之每 3 年至少 3 小時規定，2024 年勞工安全衛生在職教育訓練人數共 4,232 人。

依據職業安全衛生法第 18 條規定，賦予全體工作者如遇立即發生危險之虞時，得自行退避至安全場所且不予處分之權利，並承諾降低工作場所危害，提供安全健康之職場環境，符合客戶與業主要求以及相關法令規定，追求企業永續發展，努力實踐「安全至上、風險預防、全員參與、遵守法規、持續改善」之聲明。

各履約管理單位與承攬商簽約或施工前，均預先對承攬商說明「危害因素告知單」及「承攬商

承攬作業安全衛生規則」，且當有施工方法、設備、作業程序變更，或有環安衛異常改善和重大工安事故發生，而提出矯正預防措施時，亦需重新辦理危害鑑別及風險和機會評鑑，確保環安衛風險能被有效管制。

職場意外事件處理

為降低事故發生後之傷害及風險，已建置因應事故之標準流程，在總公司、各等郵局及臺北郵件處理中心均設有意外事故處理小組，由勞安單位主管擔任召集人，先針對事件嚴重程度劃分調查層級，再依各層級組成相應之調查小組，限期完成調查，並且嚴格管控及實行改善措施，防止類似事件再度發生。

意外事故處理小組

總公司、各等郵局及臺北郵件處理中心均設置意外事故處理小組，並由勞安單位主管擔任召集人，依「中華郵政股份有限公司意外事故處理與鑑定原則」處理事故案件。

意外事故處理小組成員

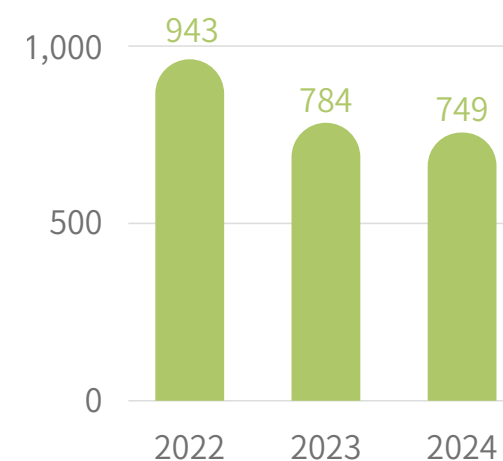
總公司：由勞工安全衛生處、資產營運處、政風處、人力資源處、相關業務單位及工會派員組成。

各等郵局、臺北郵件處理中心：由勞安科、政風室、人力資源室、相關業務單位及工會派員組成。

處理意外事故時，並由事故單位主管參加。

郵用車輛交通意外事故件數

由於本公司核心業務性質類似運輸業，因此特別成立意外事故防制及推行小組，針對所轄各等郵局（中心）外勤人員發生之交通意外，每月製作報表統計，每季召開會議檢討，分析事故發生原因與提出預防方案，2024 年郵用車輛交通意外事故為 749 件，較 2023 年減少 35 件，而為抑制交通意外發生，持續實施改善措施。



安全駕駛宣導

- 1、外勤單位主管每月至少 2 次，利用投遞出班前精神講話機會，提醒注意行車安全、汽機車全日開頭燈與零酒駕宣導。
- 2、輔導並考核外勤新進人員與發生交通事故之同仁熟悉打檔機車及手排汽車操作及駕駛要領。
- 3、鼓勵駕駛人至「郵政 e 大學」學習有關交通安全宣導、事故應變處理方法等線上課程。
- 4、電動機車設定最高行車速度每小時 60 公里，減少超速情況。

作業查核措施

- 1、每季定期實施駕照檢查。
- 2、各單位對外勤駕駛人員隨機抽測酒精濃度，每人每月應至少 1 次以上，並作成酒精濃度測試紀錄表。
- 3、外勤人員執行公務違反交通安全法規致受處罰，其罰款由駕駛人自行負責，視情節輕重按「交通事業郵政人員獎懲標準表」規定懲處，並優先安排參加局方辦理之駕駛安全講習。
- 4、利用科技設備輔助行車安全（郵用車輛衛星定位管控系統及儀表板視覺化工具、裝設行車視野輔助設備、投遞用及收攬用廂型車裝設倒車雷達及無線胎壓偵測器及盲區偵測警示系統）。
- 5、依據「郵政機動車輛養護管理要點」辦理維修保養。

健康監測與促進

本公司以照顧員工、利益共事之信念提供良好工作環境，已訂定人因性危害預防計畫、母性健康保護計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫及執行職務遭受不法侵害預防計畫，部分郵局設置醫護室及優質的哺（集）乳室，提供員工與承攬商健康諮詢服務，並依法令規定僱用或約聘護理師推動健康與安全講座，或與合格醫師簽訂醫師臨場健康服務合約書，定期到公司進行健康教育、健康促進與衛生指導，以增進員工自主健康管理意識。

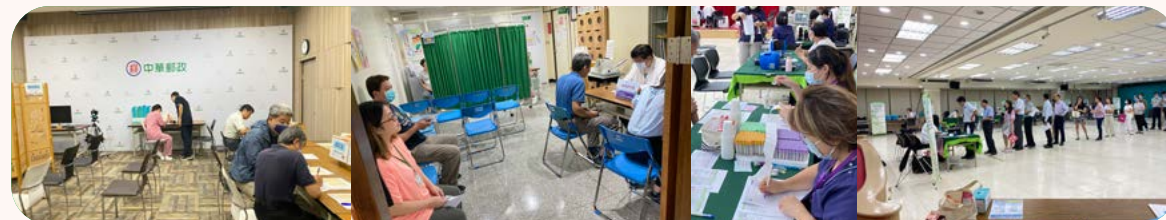
2024 年友善職場相關認證

健康職場認證 - 健康啟動標章 ▶ 臺中郵局

健康職場認證 - 健康促進標章 ▶ 總公司、雲林郵局、臺南郵局

優良哺集乳室 ▶ 總公司、嘉義郵局

為預防同仁流感，降低流感導致之重症及住院風險，與臺北市大安區健康服務中心及仁愛醫院合作，於 11 月 14 日在金山及愛國大樓辦理 113 年度「公費流感疫苗接種服務」，計施打 138 人。



依勞工健康保護規則第 17 條規定定期辦理員工健康檢查，檢查頻率為年滿 65 歲者每年檢查 1 次；40 歲以上者每 3 年 1 次；未滿 40 歲者每 5 年 1 次；並為 40 歲以上員工及未滿 40 歲外勤員工提供每人 3,500 元健康檢查補助。

為照顧外勤員工健康，自 2017 年起每年實施 50 歲以上外勤員工健康檢查，並自 2021 年起放寬至 40 歲以上未滿 50 歲者每 2 年 1 次；未滿 40 歲者每 3 年 1 次，同時也關心委外工作者健康，於承攬合約中明確規範承攬商須對其所僱用之員工實施健康檢查。統計 2024 年全體工作者均無職業病案件發生。

另外為提高員工健康保障，辦理郵政職工團體傷害保險、定期壽險，及外勤同仁因執行勤務（含上下班途中）被狗咬傷申請慰問金及意外傷害保險，當外勤同仁遇有意外事故時，得洽福利會或服務單位工會協助保險理賠請領事宜。

中華郵政歷年員工健康檢查統計

年度	2022 年	2023 年	2024 年
一般健康檢查人數	4,014	12,985	17,810
特殊健康檢查人數	0	0	0
健檢費用（千元）	13,943.8	44,728.4	62,326